

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN
KINERJA GURU MAN SE-BANDAR LAMPUNG**

TESIS

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna memperoleh Gelar Magister
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**



Oleh :

**BUSTANUL ARIF
1886131006**

PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

TAHUN 2021/1442 H

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU MAN SE-BANDAR LAMPUNG

TESIS

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna memperoleh Gelar Magister
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**

Oleh :

**BUSTANUL ARIF
1886131006**

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. Hj. Yetri, M.Pd

Pembimbing II : Dr. Achi Rinaldi, M.Si

PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

TAHUN 2021/1442 H

ABSTRAK

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU MAN SE-BANDAR LAMPUNG

Oleh
BUSTANUL ARIF

Di dalam suatu organisasi kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan didalam keefektifan organisasi, begitupun juga terjadi di bidang pendidikan yang berhubungan dengan kinerja guru. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru diantaranya disiplin kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru MAN se-Bandar Lampung (2) mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru MAN se-Bandar Lampung, dan (3) mengetahui hubungan secara bersama-sama antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru MAN se-Bandar Lampung.

Jenis penelitian ini kuantitatif asosiatif (asosiasi korelasional) dengan jumlah populasi sebanyak 164 guru dan sampel penelitian 63 guru. Teknik pengumpulan datanya menggunakan angket. Data kemudian dianalisis dengan analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 23*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Hasil menunjukkan bahwa signifikansi diketahui bahwa nilai *p-value* (Sig.) variabel X_1 disiplin kerja yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 6.641 lebih besar dari 2.001. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu variabel X_1 disiplin kerja berhubungan signifikan dengan variabel Y kinerja guru (2) nilai *p-value* (Sig.) variabel X_2 motivasi kerja yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 5.246 lebih besar dari 2.001. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa hipotesis kedua diterima yaitu variabel X_2 motivasi kerja berhubungan signifikan dengan variabel Y yaitu kinerja guru, dan (3) nilai *p-value* (Sig.) variabel X_1 disiplin kerja yaitu 0,000 dan X_2 motivasi kerja yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu nilai disiplin kerja sebesar 5.648 dan nilai motivasi kerja sebesar 4.171 lebih besar dari t_{tabel} 2.001, maka kesimpulan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu variabel X_1 disiplin kerja dan X_2 motivasi kerja berhubungan signifikan dengan variabel Y yaitu kinerja guru.

Adapun jika dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,550, hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan hubungan X_1 disiplin kerja dan X_2 motivasi kerja dengan Y kinerja guru adalah sebesar 55 % sementara sisanya 45% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru.

ABSTRACT
RELATIONSHIP OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION
WITH THE PERFORMANCE OF TEACHERS OF SE-BANDAR LAMPUNG

By
BUSTANUL ARIF

In an organization, performance is something that needs to be considered in organizational effectiveness, as well as in the field of education related to teacher performance. Several factors that influence teacher performance include work discipline and work motivation. This study aims to: (1) determine the relationship between work discipline and the performance of MAN teachers in Bandar Lampung (2) know the relationship between work motivation and the performance of MAN teachers in Bandar Lampung, and (3) know the joint relationship between disciplines. work and work motivation with the performance of MAN teachers in Bandar Lampung.

This type of research is associative quantitative (correlational association) with a total population of 164 teachers and a research sample of 63 teachers. The data collection technique used a questionnaire. The data were analyzed using simple linear regression analysis and multiple linear regression analysis using *IBM SPSS Statistics 23*.

The results showed that (1) The results showed that the significance was known that the p-value (Sig.) Of the X_1 variable of work discipline, namely 0.000, was smaller than 0.05. The value of t is greater than t table which is 6,641 greater than 2,001. These results conclude that the first hypothesis is accepted, namely the variable X_1 work discipline has a significant relationship with the variable Y teacher performance (2) the p-value (Sig.) Of the X_2 variable work motivation, namely 0.000, is smaller than 0.05. The value of t is greater than t table, which is 5,246, which is greater than 2,001. These results conclude that the second hypothesis is accepted, namely that the X_2 variable work motivation is significantly related to the Y variable, namely teacher performance, and (3) the p-value (Sig.) Of the X_1 variable work discipline is 0,000 and X_2 the work motivation is 0,000, which is smaller than 0. , 05. The value of t is greater than t table, namely the value of work discipline of 5,648 and the value of work motivation of 4,171 which is greater than t of 2,001, so the conclusion is that the third hypothesis is accepted, namely the X_1 variable work discipline and X_2 work motivation have a significant relationship with the Y variable, namely teacher performance.

When viewed from the value of the coefficient of determination of 0.550, these results indicate that the contribution or contribution of the relationship between X_1 work discipline and X_2 work motivation with Y teacher performance is 55% while the remaining 45% is the contribution of other variables not included in the study.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation and Teacher Performance



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Alamat: Jalan. Yulius Usman Labuhan Ratu Kedaton Telp. (0721) 787392. Fax (0721) 787392
Bandar Lampung (35142)

PERSETUJUAN

Judul Tesis : Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja
Guru MAN Se-Bandar Lampung
Nama Mahasiswa : Bustanul Arif
NPM : 1886131006
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dalam ujian Terbuka pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri
Raden Intan Lampung

Bandar Lampung, 19 Mei 2021

MENYETUJUI

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001


Dr. Achi Rinaldi, M.Si
NIP. 198202042006041001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam


Dr. H. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)**

Alamat: Jalan Yulius Usman Labuhan Ratu Kedaton Telp. (0721) 787392, Fax (0721) 787392
Bandar Lampung (35142)

PENGESAHAN

Tesis yang berjudul **“Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru MAN Se-Bandar Lampung”** Ditulis oleh Bustanul Arif, Nomor Pokok Mahasiswa 1886131006 telah diajukan dalam Ujian Terbuka Tesis pada Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Jamal Fakhri, M.Ag

(.....)

Sekretaris : Dr.H. Andi Tahir, M.A

(.....)

Penguji I : Dr. Yuberti, M.Pd

(.....)

Penguji II : Dr. Hj. Yetri, M.Pd

(.....)

Penguji III : Dr. Achi Rinaldi, M.Si

(.....)

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
UIN Raden Intan Lampung



Prof. Dr. Ham Kholid, M.Ag
18010201988031005

Tanggal Lulus Ujian Terbuka 19 Mei 2021


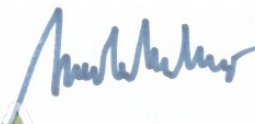



MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya :

“Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran”. (Q.S : Al-Asr : 3)

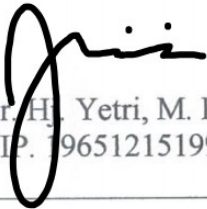
LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP

PERSETUJUAN PENGUJI ATAS PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP			
No.	Nama	Tanggal	Tanda Tangan
1	Dr. Jamal Fakhri, M.Ag (Ketua)	
2	Andi Thahir, MA.,Ed.D (Sekretaris)	
3	Dr. Yuberti, M.Pd (Penguji I)	28 April 2021	
4	Dr. Hj. Yetri, M.Pd (Penguji II)	
5	Dr. Achi Rinaldi, M.Si (Penguji III)	28-04-2021	

LEMBAR PERSETUJUAN

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING PERSIAPAN UNTUK UJIAN TERBUKA

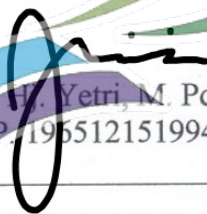
(Pembimbing I)


Dr. H. Yetri, M. Pd
NIP. 196512151994032001

(Pembimbing II)


Dr. Achi Rinaldi, M.Si
NIP: 198202042006041001


Mengetahui
Ketua Prodi Studi MPI
PPs UIN Raden Intan Lampung


Dr. H. Yetri, M. Pd
NIP. 196512151994032001

Nama : Bustanul Arif

NPM : 1886131006

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang tiada henti kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Magister di program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung. Sholawat dan salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW sang pembawa cahaya yang senantiasa bersinar dalam kegelapan zaman. Penyusunan tesis ini tidak akan terlaksana tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. H. Idham Kholid, M.Ag selaku Direktur Pascasarjana dan Dr. H. Jamal Fakhri, M.Ag selaku Wakil Direktur Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Yetri, M.Pd selaku Ketua Prodi MPI dan Andi Thahir, MA., Ed. D selaku Sekretaris Prodi MPI Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
4. Dr. Achi Rinaldi, M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Dr. Yetri, M.Pd selaku Dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahannya dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana terutama dosen-dosen di Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada peneliti selama menuntut ilmu di Pascasarjana Prodi MPI UIN Raden Intan Lampung.

6. Semua pihak yang telah membantu demi terselesaikannya penulisan dan penyusunan tesis ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Semoga semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas akan mendapatkan amal dan balasan yang berlimpah dari Allah SWT dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat-nya kepada kita semua. Aamiin. Semoga tesis ini bermanfaat untuk kita semua baik untuk peneliti maupun untuk para pembaca. Peneliti meminta maaf apabila ada kesalahan dalam tesis ini.



Bandar Lampung, 15 Februari 2021

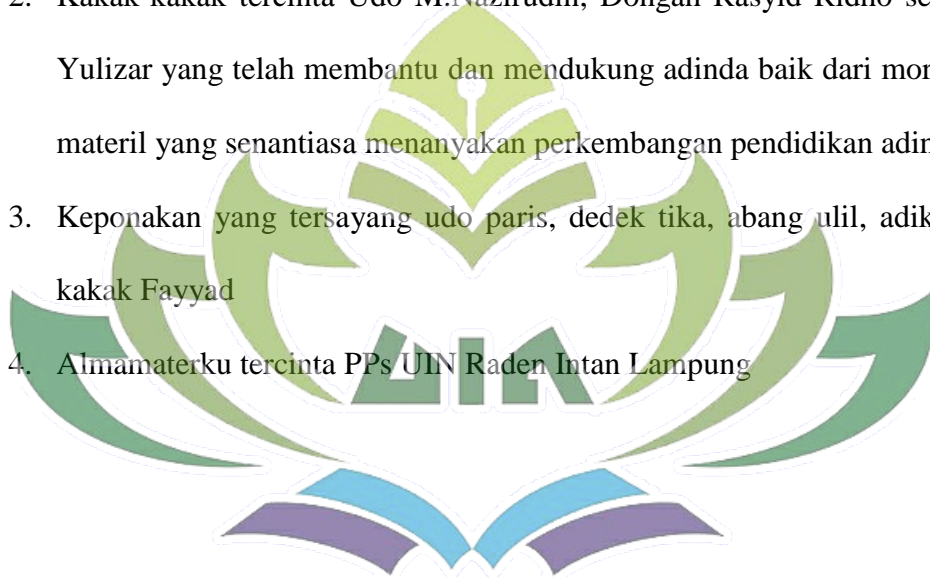
Peneliti

Bustanul Arif
NPM. 1886131006

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan kepada :

1. Papi M. Nuzari Ubid,B.A (Alm) dan Mami Rosida yang telah membesarkan seraya mendidikan dengan sabar, penuh ikhlas dan selalu memberikan motivasi serta do'anya kepada Ananda dalam menggapai cita-cita.
2. Kakak-kakak tercinta Udo M.Nazirudin, Dongah Rasyid Ridho serta Abang Yulizar yang telah membantu dan mendukung adinda baik dari moril maupun materil yang senantiasa menanyakan perkembangan pendidikan adinda.
3. Keponakan yang tersayang udo paris, dedek tika, abang ulil, adik Aira dan kakak Fayyad
4. Almamaterku tercinta PPs UIN Raden Intan Lampung



RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di Kuripan/krui Kecamatan Pesisir Utara Kabupaten. Pesisir Barat pada tanggal 01 Agustus 1995, anak keempat dari empat bersaudara buah hati dari pasangan Bapak M. Nuzari Ubid,B.A (Alm) dan Ibu Rosida.

Peneliti mengawali pendidikan dari taman kanak-kanak (TK) di TK Dharma Wanita Kecamatan Pesisir Utara Kabupaten Pesisir Barat, melanjutkan pendidikan di SD N 1 Kuripan Kecamatan Pesisir Utara Kabupaten Pesisir Barat, lulusan pada tahun 2006, kemudian peneliti melanjutkan di SMP N 1 Pesisir Utara Kecamatan Pesisir Utara Kabupaten Pesisir Barat, Selanjutnya peneliti melanjutkan di SMA N 1 Lemong Kecamatan Lemong Kabupaten Pesisir Barat lulus pada tahun 2012.

Peneliti melanjutkan pendidikan ke salah satu perguruan tinggi Agama Islam yaitu IAIN Raden Intan Lampung, pada jurusan MPI dan diwisudakan pada tahun 2016. Kemudian Peneliti meneruskan pada jenjang program pascasarjana UIN Raden Intan lampung prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada tahun 2018.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERSETUJUAN UJIAN TERTUTUP	
ABSTRAK	
MOTTO	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR LAMPIRAN	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Pembatasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Konseptual	16
1. Disiplin Kerja	
a. Definisi Disiplin Kerja	16
b. Indikator Disiplin Kerja	20
c. Fungsi dan Faktor Disiplin Kerja	22
d. Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja	27
2. Motivasi Kerja	
a. Definisi Motivasi Kerja	28
b. Indikator Motivasi Kerja	38
c. Faktor Motivasi Kerja	40
d. Metode Motivasi Kerja	42
3. Kinerja Guru	
e. Definisi Kinerja	43
f. Indikator kinerja Guru	47
g. Faktor Kinerja Guru	50
B. Hasil Penelitian yang Relevan	52
C. Kerangka Berpikir	55
D. Hipotesis Penelitian	59

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian	60
----------------------------	----

B. Tempat dan Waktu Penelitian	61
C. Populasi dan Sampel	
1. Populasi	61
2. Sampel	62
3. Teknik Pengambilan Sampel	63
D. Teknik Pengumpulan Data	64
E. Teknik Analisis Data	88
F. Hipotesis Statistika	92

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	
1. Deskripsi Tempat Penelitian	94
2. Deskripsi Variabel Penelitian	199
B. Pengujian Persyarat Analisis Data	
1. Uji Normalitas	104
2. Uji Heterokedastisitas	105
C. Pengujian Hipotesis	
1. Uji Hipotesis X_1 terhadap Y	108
2. Uji Hipotesis X_2 terhadap Y	109
3. Uji Hipotesis X_1 dan X_2 terhadap Y	111
D. Pembahasan Hasil Penelitian	113

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	119
B. Implikasi	120
C. Saran	122

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era revolusi industri 4.0 pendidikan yang sejatinya menjadi alat ikhtiar untuk membina peradaban manusia, kepala atau pimpinan pada lembaga pendidikan, sebagai pribadi yang digunakan memutuskan apa yang benar, atau apa yang paling tepat, dalam suatu situasi tertentu.¹ Maka diperlukan pemimpin yang profesional untuk mewujudkan visi pendidikan yang telah dirinci dalam misi dan program-program yang jelas dan terarah. Di masa-masa seperti itu, menurut Tilaar diperlukan pemimpin-pemimpin yang sesuai yang disebut pemimpin profesional.² Pemimpin yang tidak hanya menguasai kemampuan dan keterampilan untuk memimpin, tapi juga dituntut padanya dua hal, yaitu; pemimpin yang tidak hanya menguasai kemampuan dan keterampilan untuk memimpin tapi juga yang dapat menjawab nilai-nilai moral dan sistem pendidikan, pemimpin yang memiliki dan menguasai nilai-nilai ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai perkembangan zaman.

Kualitas kepemimpinan harus dilaksanakan melalui pengembangan kemampuan dalam berfikir dan tetap dalam kendali iman.³ Dengan demikian kepemimpinan tidak hanya sekedar dilandasi oleh kemampuan dalam mengatur

¹ Ahmad Mukhlisin et al., “Kemimpinan Pendidikan Di Era Revolusi Industri 4.0”, Vol. 3 No. 1 (2019), h. 17,.

² H. A. R. Tilaar, “Paradigma baru pendidikan nasional”, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 159,.

³ Ahmad Fauzi, “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam”, Vol. 2 No. 2 (2017), h. 10, <https://doi.org/10.31538/nidhomulhaq.v2i2.31>.

dan menjalankan mekanisme kepemimpinannya, melainkan menganggap kepemimpinan lebih dilandasi oleh nilai-nilai spiritual, dimana pemimpin dijadikan model/panutan oleh bawahannya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S Al-Ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ
اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.”⁴

Dari ayat diatas bahwa kepala madrasah sebagai pemimpin profesional di lembaga pendidikan mempunyai peran yang sangat penting, mengingat posisinya contoh akan bawahannya, dengan selalu berinisiasi dan memelihara kekompakan kelompok, sikap konsisten agar setiap guru dapat memberikan sumbangan secara efektif kepada madrasah demi tercapainya tujuan.

Seiring perkembangan zaman, peran guru mengalami perubahan, guru hendaknya merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran serta membangun hubungan timbal balik yang baik di antara seluruh anggota proses pembelajaran.⁵ Perubahan ini tidak berarti tugas guru menjadi lebih ringan, namun lebih dari itu, di samping memiliki tanggung jawab pembentukan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai dari proses pembelajaran, juga yang

⁴ Yuslisar Ningsih, *Tafsir Qur'anul Karim*, (Jakarta: PT. Insani Media Pustaka, 2013), h. 420.'

⁵ Minsih Minsih dan Aninda Galih D, “Peran Guru Dalam Pengelolaan Kelas”, Vol. 1 No. 1 (2018), h. 18, <https://doi.org/10.23917/ppd.v1i1.6144>.

lebih penting adalah berpartisipasi secara nyata dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan secara utuh.⁶

Visi dan misi suatu madrasah adalah sebagai pedoman bagi sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sekolah merupakan suatu sistem yang terstruktur, karena sekolah memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan, lingkungan, proses pembelajaran, dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus menyesuaikan dengan tuntutan zaman yang sedang berkembang serta perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya.

Komponen yang menjadi pembahasan dalam tulisan ini adalah guru dan kepala madrasah. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang berada dalam lembaga pendidikan. Menurut pendapat Saondi bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.⁷ Kinerja guru di sekolah mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan madrasah. Masalah kinerja guru menjadi sorotan berbagai pihak yang harus mendapat perhatian, karena figur seorang guru menjadi sorotan yang paling utama ketika berbicara mengenai masalah pendidikan. Guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara

⁶ Erfy Melany Lalupanda, "Implementasi supervisi akademik untuk meningkatkan mutu guru", Vol. 7 No. 1 (April 2019), h. 62–72, <https://doi.org/10.21831/amp.v7i1.22276>.

⁷ O. Suherman, A., & Saondi, "Etika profesi keguruan", (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), h. 20,.

formal di sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik.⁸ Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru baik, maka kinerja juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak baik, maka kinerja juga akan semakin rendah. Menurut Hamzah terdapat dua tugas guru yang dijadikan acuan untuk mengukur kinerja guru, kedua tugas tersebut adalah tugas yang berkaitan dengan penataan, serta perencanaan yang berkaitan dengan tugas pembelajaran.⁹

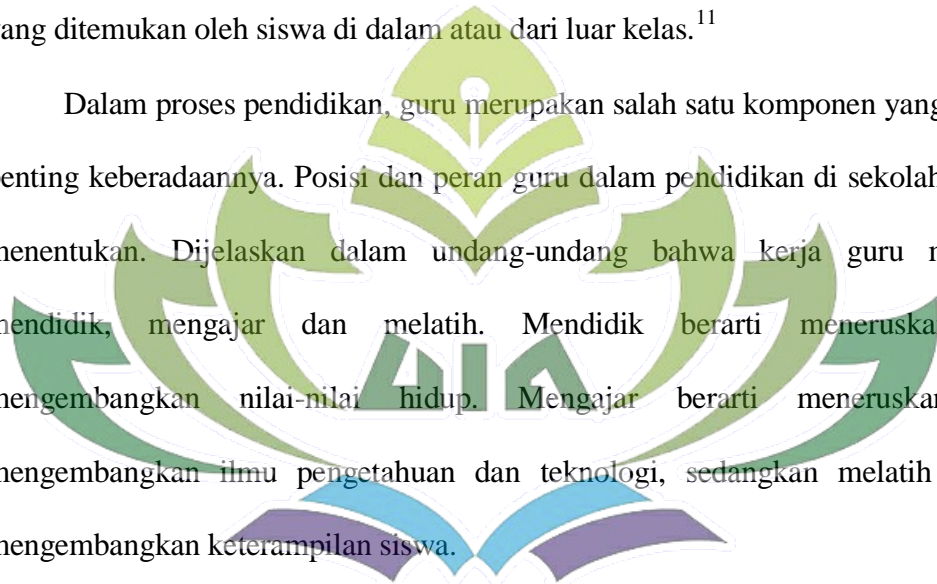
Guru sebagai ujung tombak pelaksanaan tugas sekolah adalah seorang yang seharusnya bekerja secara efektif. Artinya guru dituntut untuk melaksanakan tugas pembelajaran dan pendidikan. Di dalam melaksanakan tugas pembelajaran, guru harus menguasai ilmu yang diajarkan, menguasai berbagai metode pembelajaran, dan mengenal anak didiknya baik secara lahiriah ataupun anak, lingkungan anak, dan tentunya mengetahui kelemahan-kelemahan anak secara psikologis.¹⁰ Guru seharusnya menjadi seorang “dokter” yang dapat melakukan diagnosa guna menemukan kelemahan-kelemahan anak dalam pembelajaran. Setelah itu, baru memilih metode atau mengulangi sesuatu topik sebagai dasar untuk memudahkan pemahaman siswa terhadap ilmu yang akan diajarkan. batiniah. Dalam pengenalan anak, guru dituntut untuk mengetahui latar belakang kehidupan anak, lingkungan anak, dan tentunya mengetahui kelemahan-

⁸ Kerry Elliott, “Teacher performance appraisal: More about performance or development?”, Vol. 40 No. 9 (2016), h.102, <https://doi.org/10.14221/ajte.2016v40n9.6>.

⁹ Hamzah B Uno, “Teori Kinerja dan Pengukurannya”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 65,.

¹⁰ Carina Girvan et al., “Extending experiential learning in teacher professional development”, Vol. 58 (2016), h. 9, <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.04.009>.

kelemahan anak secara psikologis. Guru seharusnya menjadi seorang “dokter” yang dapat melakukan diagnosa guna menemukan kelemahan-kelemahan anak dalam pembelajaran. Setelah itu, baru memilih metode atau mengulangi sesuatu topik sebagai dasar untuk memudahkan pemahaman siswa terhadap ilmu yang akan diajarkan. Dalam konteks pembelajaran baru, pengajaran yang baik tidak lagi ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang ditransmisikan, tetapi seberapa baik dan artikulasi pengetahuan yang dilakukan berdasarkan pengetahuan awal yang ditemukan oleh siswa di dalam atau dari luar kelas.¹¹



Dalam proses pendidikan, guru merupakan salah satu komponen yang sangat penting keberadaannya. Posisi dan peran guru dalam pendidikan di sekolah sangat menentukan. Dijelaskan dalam undang-undang bahwa kerja guru meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan siswa.

Guru sebagai pelaksana pendidikan harus memiliki kemampuan teknis yang terkait dengan bagaimana menggunakan segala sumber daya pendidikan yang ada dalam kegiatan pembelajaran di kelas, dalam hal ini guru harus mampu mengelola pembelajaran dengan baik melalui berbagai strategi dan metode serta sekaligus menjadi sumber belajar bagi siswa.

Barnawi dan Arifin mengartikan bahwasanya kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan

¹¹ J. P. L. Lee w. O & Tan, “*In The Teacher’s Role in the Changing Globaling World.*”, 2018, h. 30, https://doi.org/https://doi.org/10.1163/9789004372573_002.

tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.¹²

Kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh kepala madrasah.¹³ Kinerja guru itu baik atau tidak tergantung faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari (a) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, (b) Pengalaman, tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan, (c) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, motivasi kerja, dan disiplin kerja.¹⁴

Kedisiplinan guru tentunya sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan eksternal yang berada di luar diri guru seperti *reward*, motivasi dari atasan, teman kerja dan lain sebagainya, sedangkan faktor internal yang dimaksud adalah muncul dari dalam diri masing-masing guru.

Ada beberapa langkah dalam mengukur tingkat disiplin guru diantaranya adalah melalui kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan bekerja sesuai etika organisasi. Jika semuanya itu telah dipenuhi dengan baik maka akan mempermudah dalam peningkatan kinerja. Sebaliknya

¹² M. Barnawi, M. A., & Arifin, "*Kinerja Guru Profesional*", (Jogjakarta: AR-Ruzz Media, 2012), h. 14,.

¹³ Septi Andriani et al., "*The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance*", Vol. 7 No. 7 (2018), h. 10,.

¹⁴ H Nawawi, "*Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*", (Yogyakarta., 2006), h. 64–65,.

jika keempat item faktor tersebut tidak terpenuhi dengan baik maka kinerja hampir bisa dipastikan akan menurun juga.

Kenyataan inilah yang mengharuskan guru memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, karena guru adalah tokoh yang menjadi panutan bagi peserta didik dan lingkungannya. Tulus Tu'u berpendapat tentang disiplin sebagai berikut:

Disiplin sebagai ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan masyarakat berbangsa dan bernegara yang berlaku, yang dilaksanakan secara sadar dan ikhlas, lahir bathin. sehingga timbul rasa malu apabila terkena sanksi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Perilaku tersebut diikuti berdasarkan keyakinan bahwa hal itulah yang benar, dan keinsyafan bahwa hal itu bermanfaat bagi dirinya dan masyarakat. Pada sisi lain, disiplin adalah alat untuk menciptakan perilaku dan tata tertib manusia sebagai kelompok masyarakat. Oleh sebab itu, disiplin berarti hukuman atau sanksi yang berbobot mengatur dan mengendalikan perilaku.¹⁵

Selain disiplin, faktor internal dalam kinerja yang digunakan yaitu motivasi karena terkait dengan adanya dorongan dari dalam diri guru untuk melaksanakan tugas. Siagian mengemukakan bahwa :

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.¹⁶

Motivasi kerja guru merupakan kekuatan yang ada di dalam diri seorang guru untuk melakukan berbagai aktivitas guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kekuatan ini dapat mempengaruhi semangat kerja guru. Semangat ini sangat menentukan kinerja yang akan dihasilkan oleh seorang guru. Faktor yang

¹⁵ Tulus. Tu'u, *"Peran disiplin pada perilaku dan prestasi siswa"*, (Jakarta: Grasindo, 2008), h. 31.,

¹⁶ Siagian, *"Teori Motivasi dan Aplikasinya"*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), h. 138.,

dapat mempengaruhi semangat kerja ini bisa berasal dari dalam maupun dari luar seorang guru, sehingga dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja guru dapat dicapai secara optimal. Motivasi yang optimal juga harus memperhatikan fungsinya untuk : (1) mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi (2) menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak tercapai serta (3) menyeleksi perbuatan, yaitu dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan-tujuan tersebut, sehingga dengan motivasi yang tinggi, guru dipastikan memiliki prestasi atau kinerja yang baik.¹⁷

Umumnya dalam manajemen suatu lembaga tentunya secara tidak langsung memiliki hubungan dengan kedisiplinan, motivasi dan kinerja. Pada dasarnya tiga elemen di atas memiliki hubungan saling keterkaitan antara satu dan yang lainnya. Misalnya motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja, kedisiplinan memiliki hubungan dengan kinerja serta disiplin dan motivasi kerja. Alasannya sebagaimana dikemukakan di atas, jika disiplin kerja karyawan tinggi maka kinerja akan baik, begitu pula jika motivasi kerja baik maka guru juga akan merasa senang dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja guru pun baik pula.

Sehubungan dengan itu, madrasah aliyah di Bandar Lampung sebagai suatu lembaga, dalam hal ini sebagai lembaga pendidikan, juga telah melakukan upaya-upaya peningkatan kinerja guru melalui berbagai kegiatan pelatihan. Yang

¹⁷ Sardiman, *"Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar"*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h. 85.,

dari kegiatan pelatihan tersebut para guru telah berupaya untuk membangun kedisiplinan dan motivasi kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja.

Madrasah Aliyah Negeri se-Bandar Lampung terdiri dari MAN 1 Bandar Lampung dan MAN 2 Bandar Lampung merupakan sekolah tingkat Atas yang berada di kota Bandar Lampung yang berstatus Negeri yang mana keduanya mempunyai visi menciptakan lulusan madrasah yang kompeten, berakhlakul karimah dan mampu bersaing di perguruan tinggi khususnya perguruan tinggi islam di indonesia. Dengan adanya visi tersebut tentunya pengelolaan pendidikan madrasah harus pula diimbangi dengan pemberian pelayanan terbaik sesuai dengan peraturan akademik yang telah ditetapkan sebagai dasar pelaksanaan seluruh kegiatan sivitas akademik.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di kedua madrasah ini, terdapat beberapa masalah yang ditemui diantaranya kinerja guru rata-rata belum optimal terlihat dari tingkat absensi guru yang cukup tinggi berdasarkan rekapitulasi presensi guru dan kurang kreatif menggunakan metode pembelajaran. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan menggunakan metode pembelajaran yang tidak bervariasi mengakibatkan siswa menjadi malas atau bosan dalam mempelajari materi. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Bandar Lampung M. Iqbal mengatakan bahwa kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Bandar Lampung terdapat masalah lain yang dihadapi yaitu kurangnya disiplin kerja guru dalam hal ketepatan jam pelajaran. Setiap guru rata-rata tiga kali datang terlambat ke sekolah dalam seminggu sehingga menimbulkan situasi yang kurang

mendukung dalam proses pembelajaran dan kesadaran guru mengenai arti penting disiplin kerja dalam melaksanakan tugas- tugasnya juga masih rendah. Masalah ini timbul karena masih ada guru baru atau berusia muda yang meniru kebiasaan tidak disiplin yang dilakukan oleh guru yang telah lebih lama mengajar. Kebiasaan tidak baik seperti ini apabila sering dilakukan dapat mengganggu proses belajar mengajar dan secara otomatis menjadi contoh yang tidak baik pula bagi para siswa. Peraturan yang ada di sekolah juga belum optimal dalam mengatasi pelanggaran kedisiplinan karena kurangnya ketegasan dari kepala sekolah dalam menindak lanjuti pelanggaran yang terjadi.

Masalah lain yang timbul adalah guru masih kurang terpacu dan termotivasi dalam memberdayakan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya. Padahal apabila para guru memiliki kemauan dan bersedia memaksimalkan potensi kreativitasnya dapat memberikan pengaruh yang baik juga terhadap kinerjanya dan peningkatan karirnya.

Kemudian peneliti meneruskan wawancara Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Bandar Lampung Bapak Samsurizal dengan melakukan hal yang dengan apa yang dilakukan di MAN 1 Bandar Lampung dan hasil hampir sama dengan apa yang terjadi di MAN 1 Bandar Lampung hanya saja di MAN 2 rata-rata guru yang datang terlambat intensitasnya lebih sedikit.

Berdasarkan uraian di atas, tentunya tidak jauh berbeda dengan hasil wawancara peneliti dengan Kepala seksi kelembagaan dan sistem informasi madrasah Kanwil Kemenag Lampung H.Muflih,S.Ag, M.M. menjabarkan hasil audit kinerja yang dilakukan oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi

Lampung pada tahun 2018 MAN 1 Bandar Lampung memperoleh nilai kinerja sebesar 83,13. Sedangkan MAN 2 Bandar Lampung memperoleh nilai kinerja sebesar 82,14 atau mendapatkan kategori baik. Pada tahun 2019 perolehan tersebut mengalami penurunan dengan nilai kinerja MAN 1 Bandar Lampung memperoleh nilai kinerja sebesar 81,13. Sedangkan MAN 2 Bandar Lampung memperoleh nilai kinerja sebesar 79,11 atau mendapatkan kategori cukup. Tentu saja hal ini menjadi suatu fenomena yang harus dicermati. Oleh sebab itu guru MAN se-Bandar Lampung kembali harus memperbaiki kinerja mulai di awal tahun ini, supaya ke depannya dapat memperoleh nilai kinerja seperti tahun 2020 bahkan harus diusahakan untuk melebihi nilai kinerja periode itu.

Berdasarkan permasalahan, diketahui bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan guru, motivasi, dan disiplin kerja, sehingga yang dijadikan peneliti sebagai judul dalam penelitian ini adalah *“Hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru MAN Se-Bandar Lampung”*. Penelitian tersebut berusaha mengungkap pelaksanaan disiplin kerja yang telah berjalan dan bagaimana motivasi kerja dalam memberikan hubungan yang baik terhadap kinerja guru MAN se-Bandar Lampung.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun yang menjadi identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya pelatihan bagi guru untuk peningkatan kedisiplinannya;
2. Perlu adanya motivasi langsung dari pimpinan untuk para guru;
3. Kinerja guru masih perlu ditingkatkan;

C. Batasan Masalah

Untuk lebih terarahnya pembahasan dalam penelitian ini perlu diberikan batasan. Adapun yang menjadi batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru;
2. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru;
3. Hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru MAN se-Bandar Lampung?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru MAN se-Bandar Lampung?
3. Apakah terdapat hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru MAN se-Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru MAN se-Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru MAN se-Bandar Lampung.

3. Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru MAN se-Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi kementerian agama dapat dijadikan informasi dan selanjutnya menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan dan langkah-langkah yang diperlukan untuk peningkatan kualitas MAN se-Bandar Lampung di masa depan.
- b. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja, sehingga nantinya dapat diimplementasikan secara nyata dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
- c. Bagi siswa/siswi MAN se-Bandar Lampung, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sumber informasi untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN se-Bandar Lampung.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dan sumber rujukan untuk penelitian yang sama untuk mengungkap lebih tuntas permasalahan-permasalahan yang menyebabkan kinerja guru mengalami peningkatan.

2. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis hasil penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang manajemen pendidikan melalui kajian disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru guna memperbaiki serta meningkatkan mutu pendidikan.

G. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi salah penafsiran terhadap judul penelitian ini, maka penulis menguraikan variabel dari judul penelitian, yaitu:

1. Hubungan adalah adanya sebab akibat antara satu hal dengan satu hal lainnya atau antara beberapa hal dengan satu hal lainnya atau antara satu hal dengan beberapa hal lainnya.
2. Disiplin kerja guru adalah sikap atau perilaku guru yang selalu mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan dalam organisasi.
3. Motivasi kerja guru adalah dorongan yang ada di dalam seorang guru untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu yang berhubungan dengan proses pembelajaran dan faktor pendukungnya yang telah ditetapkan sebelumnya,
4. Kinerja guru adalah hasil atau tingkat keberhasilan guru selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang telah disepakati bersama.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kajian penelitian ini berarti sikap atau perilaku guru dalam mematuhi aturan yang ditetapkan organisasi dengan segala sesuatu yang berada disekitar guru sehingga mempengaruhi keberhasilan dalam melaksanakan tugas pada periode yang telah ditetapkan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Konseptual

1. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Masalah disiplin merupakan suatu hal yang penting bagi seorang guru. Tanpa adanya kedisiplinan yang besar di dalam setiap diri guru maka alam kelabu akan selalu menutupi dunia pendidikan dan pengajaran. Disiplin kerja terdiri dari dua kata yaitu disiplin dan kerja. Ada beberapa pengertian disiplin, antara lain sebagai berikut:

- 1) Kreasi dan persiapan kondisi pokok untuk bekerja.
- 2) Kontrol diri sendiri.
- 3) Persiapan sebagai warga negara yang dewasa.
- 4) Penurutan yang sadar.
- 5) Melatih dan belajar tingkah laku yang dapat diterima.
- 6) Sejumlah pengontrolan guru terhadap siswa.
- 7) Penurutan yang dipaksakan.
- 8) Pengontrolan dan pengarahan energi yang menghasilkan tingkah laku yang produktif.¹

¹ Subari, “*Supervisi Pendidikan dalam Rangka Perbaikan Situasi Mengajar*”, . cet. 1 (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 163–164,.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah penurutan terhadap suatu peraturan dengan kesadaran sendiri untuk terciptanya tujuan peraturan itu.

Jika kita berbicara tentang disiplin maka orientasinya akan mengarah kepada perilaku obyek. Disiplin dalam bahasa Inggris disebut sebagai *discipline* artinya disiplin, tata tertib, melatih supaya patuh, menghukum dan ketertiban.² Disiplin kerja merupakan faktor yang paling penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Disiplin dalam bahasa Indonesia yaitu tata tertib, ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan, bidang studi yang memiliki objek dan sistem dan metode tertentu.³ Sedangkan kata benda disiplin dalam bahasa Indonesia adalah kedisiplinan yang memiliki makna kepatuhan terhadap peraturan.⁴ Berdasarkan definisi secara bahasa tersebut, maka kedisiplinan itu berorientasi pada sikap atau perilaku yang sesuai dengan peraturan atau tata tertib yang berlaku.

Sedangkan definisi disiplin secara umum sebagaimana yang dikemukakan menurut Hodges, disiplin merupakan sikap seorang individu atau kelompok yang mau mengikuti aturan yang telah ditetapkan dalam suatu lembaga atau organisasi.⁵ Gambarannya seperti ketika

² R. K. Amijoyo P. S., & Cunningham, "*Kamus Inggris-Indonesia*", . (Semarang: Widya Karya, 2007), h. 160,.

³ Departemen Pendidikan Nasional, "*Kamus Besar Bahasa Indonesia*", . (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), h. 268,.

⁴ *Ibid.*, h. 14

⁵ Avin Fadilah Helmi, "*Disiplin Kerja*", Vol. XXXII No. Buletin Psikologi Tahun IV No. 2 (1996), h. 33,.

individu hidup dalam suatu masyarakat maka setiap individu harus mematuhi norma-norma yang berlaku di masyarakat tersebut. Jika dalam aplikasinya ada seseorang melanggar norma-norma yang berlaku dalam masyarakat tersebut berarti orang itu dapat dikatakan tidak disiplin.

Senada dengan pernyataan Hodges, Alhassan mengemukakan konsep disiplin yaitu pelatihan yang memungkinkan seorang individu untuk mengembangkan perilaku tertib dan kontrol diri serta arah diri. Disiplin berfungsi untuk menahan orang-orang secara bersama-sama sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja, hidup dan berinteraksi satu sama lain secara harmonis, konstruktif dan kooperatif. Disiplin memungkinkan manusia untuk hidup saling melengkapi sehingga semua bisa bertahan dan mendapatkan keuntungan dari hubungan mereka tersebut.⁶

Pernyataan tersebut di atas relevan dengan apa yang telah dikemukakan dalam sebuah ringkasan buku yang ditulis Bassidy dan Charam berjudul *“Execution The Discipline Of Getting Thing Done”* (pelaksanaan disiplin menjadi sesuatu yang dilakukan), bahwa 20 persen pemimpin perusahaan kehilangan pekerjaannya disebabkan karena gagal memenuhi janji mereka. Kemudian mereka menawarkan kunci dalam

⁶ Alhassan, “*School Corporal Punishment In Ghana And Nigeria As A Method Of Discipline: A Psychological Examination Of Policy And Practice*”, Vol. 4 (2017), h. 138,.

meraih kesuksesan yaitu kedisiplinan.⁷ Artinya dengan kedisiplinan tersebut orang akan mendapatkan sesuatu yang direncanakan. Kedisiplinan dalam pekerjaan apapun sangat dibutuhkan, sebab tanpa kedisiplinan organisasi/lembaga pendidikan menjadi terhambat bahkan mengalami kegagalan oleh sebab itu disiplin harus dipelihara.⁸

Menurut Semito disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini senada dengan pendapat Macmud bahwa disiplin kerja adalah sikap mental untuk memenuhi atau menaati suatu kaidah baik tertulis maupun tidak tertulis yang didasarkan atas kebenaran manfaat.

Muatan disiplin tidak lain adalah pelaksanaan perintah yang diterima oleh individu dengan tepat dan terlatih secara metodis serta terus-menerus, dimana setiap aktor benar-benar dipersiapkan secara eksklusif untuk melaksanakan sebuah perintah. Lebih dari itu setiap perilaku harus dibuat untuk seragam.⁹

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan tentang disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku individu yang mau mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan dalam organisasi kerja. Tujuan dari perilaku disiplin itu sendiri untuk mengarahkan setiap individu

⁷ Ram Bossidy, Larry and Charm, *"Execution The Discipline Of Getting Things Done, Arrangement with crown Bussiness"*, 2002, h. 2–3,.

⁸ Pinar Sali, *"An Inquiry Into Efl Teachers' And Learners' Perspectives On Classroom Discipline"*, 2000, h. 21,.

⁹ Max Weber, *"Sosiologi Agama"*, . ed. Terjemahan Noorcholish (Yogyakarta: Pelajar Pustaka, 2009), h. 303,.

menjadi lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Disiplin juga dapat dikatakan sebagai kontrol perilaku individu.

b. Indikator Disiplin Kerja Guru

Indikator merupakan ukuran terhadap sesuatu yang hendak dicapai. Jika yang dibahas tentang disiplin maka tolak ukur orang dikatakan disiplin didasarkan pada beberapa hal. Untuk mengetahui kualitas disiplin kerja anggota lembaga maka perlu penetapan indikator. Adapun indikator disiplin, diantaranya adalah sebagai berikut:¹⁰

- 1) Kehadiran. Kehadiran menjadi indikator yang sangat mendasar untuk mengukur kedisiplinan karyawan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam menjalankan tugas.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja akan mematuhi pedoman/tata tertib kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan dalam aturan organisasi.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Ketaatan ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang telah diamanahkan kepadanya.
- 4) Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin saja melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan ketentuan sosial. Maka dengan

¹⁰ A. F. Rivai dan Veithzal. Basri, "Manajemen Sumber Daya Manusia", . (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h. 44.,

memperbaiki etika kerja pegawai tentunya diharapkan akan membantu meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kerja adalah kehadiran, kuantitas dan kualitas, ketepatan waktu kerja, bekerja sama, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja dan bekerja etis. Jika indikator tersebut dipenuhi dengan baik maka hal ini akan memungkinkan terjadi produktifitas yang baik.

Senada dengan pernyataan di atas tentang indikator disiplin, Bejo Siswanto menjelaskan beberapa indikator disiplin. Pada dasarnya indikator tersebut sejalan bahkan memperkuat pernyataan di atas. Adapun indikator disiplin yaitu:

- 1) Frekuensi Kehadiran. Tolak ukur untuk mengetahui sejauhmana kedisiplinan anggota lembaga. Semakin tinggi tingkat kehadiran karyawan berarti ia telah memiliki disiplin yang tinggi.
- 2) Tingkat Kewaspadaan. Setiap pegawai harus melakukan tugas dan tanggung jawab dengan penuh perhitungan sebab sebagai wujud tingkat kewaspadaan.
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja. Setiap aturan kerja yang telah dibuat dibuat oleh perusahaan harus dipatuhi oleh karyawan.
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja. Hal ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja maka seluruh karyawan harus taat terhadap peraturan yang telah dibuat.

5) Etika Kerja. Setiap pegawai dalam melaksanakan perkerjaannya agar memiliki suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.¹¹

Berdasarkan kedua pendapat tentang indikator disiplin di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin secara umum adalah kehadiran, kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan beretika kerja. Jika indikator tersebut semua diimplementasikan dalam sebuah lembaga maka kedisiplinan karyawan akan terbangun.

c. Fungsi dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru

Sebagai kunci keberhasilan suatu madrasah guru dituntut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja sebagai ketaatan menjalankan peraturan mempunyai beberapa fungsi. Di antaranya disiplin berfungsi sebagai peningkatan produktivitas yang tinggi, kreatifitas dan aktifitas serta motivasi guru dalam mengajar agar tercipta proses belajar mengajar yang efektif dan efisien.

Di sisi lain disiplin kerja guru juga berfungsi untuk memperteguh guru dan memberikan kemudahan dalam memperoleh hasil kerja yang memuaskan, memberikan kesiapan bagi guru dalam melaksanakan proses kerja dan akan menunjang hal-hal yang positif dalam melakukan berbagai fungsi kegiatan dan proses kerja guru.

¹¹ Siswanto Bejo, *“Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional”*, . (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 291,.

Dengan demikian betapa pentingnya disiplin kerja guru. Sehingga jelas guru yang memiliki disiplin kerja diharapkan mampu meningkatkan produktifitas kerja. Jadi, produktifitas kerja ditentukan oleh disiplin kerja.

Ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal.¹² Kedua faktor ini saling mempengaruhi antara satu dengan lainnya, meskipun pada kenyataannya ada perbedaan dari kedua faktor ini. Hal itu dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang timbul dari dalam diri individu itu sendiri. Dimana salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin belajar berasal dari diri peserta didik yaitu motivasi. Motivasi merupakan faktor psikis yang bersifat non-intelektual yang memiliki peranan khas untuk menumbuhkan gairah.¹³

Senada dengan pernyataan Sardiman, Didin & Hendri mengemukakan hambatan dalam meningkatkan kedisiplinan yaitu motivasi dan pemahaman atas tugas masing-masing.¹⁴ Jika hambatan yang berkaitan dengan motivasi maksudnya apabila seorang karyawan tidak memiliki motivasi kerja tinggi sangat berkemungkinan karyawan tersebut tidak mengerjakan tugas sebagaimana mestinya. Hal itu tentunya akan melanggar tata tertib dalam perusahaan atau

¹² Sjarkawi, “*Pembentukan Kepribadian Anak*”, . (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 19,.

¹³ Sardiman, “*Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*”, . (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h. 75,.

¹⁴ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, “*Management Syariah Dalam Praktik*”, . (Jakarta: Gema Insani, 2003), h. 29–30,.

organisasi. Berdasarkan uraian tentang faktor internal yang mempengaruhi disiplin kerja, maka dapat disimpulkan bahwa faktor internal yang dimaksudkan adalah faktor yang berasal dari dalam diri para pekerja, antara lain seperti psikis yang dalam hal ini adalah motivasi pekerja.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang timbul dari luar individu tersebut.¹⁵

Lingkungan merupakan faktor eksternal yang sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja. Apabila lingkungan itu baik maka sesungguhnya itu telah mengajarkan kepada karyawan tentang perilaku positif.

Pernyataan di atas, dilengkapi dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Moekizat bahwa disiplin dapat timbul karena dua hal yaitu:

a) *Self imposed discipline*. Maksudnya yaitu disiplin yang muncul dari dalam diri sendiri. Disiplin seperti ini disebut juga dengan motivasi diri. Terkadang motivasi muncul disebabkan karakter pribadinya. Jika karyawan memiliki karakter disiplin maka akan melakukan segala sesuatu lebih awal terhadap sesuatu yang dikerjakan.

¹⁵ Sjarkawi, *Loc. Cit.* h.19

b) *Command discipline*. Maksudnya disiplin ini yaitu disiplin yang timbul dari perintah atau lingkungan eksternalnya. Disiplin seperti ini sifatnya lebih pada penekanan. Biasanya yang memberikan tekanan adalah orang yang memiliki kewenangan atau kekuasaan.¹⁶

Pada dasarnya sebagaimana deskripsi di atas, dapat dijelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah pertama dari dalam diri karyawan dan kedua dari luar diri karyawan yang bisa berupa dorongan dari orang yang memiliki kewenangan. Sedangkan Nitisemito mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada 5 yaitu:¹⁷

- a. Tujuan dan Kemampuan;
- b. Teladan pimpinan;
- c. Kesejahteraan
- d. Ancaman
- e. Ketegasan

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Nitisemito di atas, dapat dijelaskan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Adapun faktor tersebut adalah pertama, tujuan dan kemampuan. Jika seseorang memiliki tujuan utama maka akan berusaha mencapai target. Akan tetapi perlu diperhatikan bahwa harus ada relevansi

¹⁶ Moekizat, “*Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*”, . (Bandung: CV Pionir Jaya, 2002), h. 71.,

¹⁷ *Ibid.* h. 73.,

antara tujuan dan kemampuan. Oleh sebab itu semakin tinggi kemampuan maka akan mempermudah untuk mencapai tujuan.

Kedua, teladan dari pemimpin. Semakin baik pemimpin dalam memberikan teladan maka cenderung semakin baik pula kinerja karyawan. Dengan keteladanan tersebut maka akan menjadi cerminan bagi bawahan.

Ketiga, kesejahteraan. Perlu diperhatikan makin tinggi *salary* yang diberikan perusahaan atau organisasi maka cenderung semakin tinggi pula target kerja yang akan dilakukan. Oleh sebab itu organisasi harus memperhatikan kesejahteraan karyawan seperti dengan memberikan gaji sesuai dengan kerja dan tugas yang diberikan.

Keempat, Ancaman. Terkadang karyawan juga membutuhkan tekanan sebagai bentuk ancaman dalam upaya meningkatkan kerja karyawan. Terkadang ancaman itu dapat dalam bentuk penurunan jabatan atau penundaan gaji.

Kelima, Ketegasan. Disiplin juga sangat ditentukan oleh ketegasan seorang atasan atau pemberi kewenangan. Jika atasan bersikap tegas maka bawahan akan mempertimbangkan ketegasan tersebut. Akan tetapi jika atasan tidak tegas maka bawahan akan menganggap sepele setiap instruksi dan perintah yang diberikan.

Berdasarkan deskripsi di atas, dapat dipahami bahwa yang dimaksud disiplin kerja adalah merupakan suatu bentuk ketaatan dan kepatuhan anggota/karyawan terhadap aturan kerja yang berlaku

dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja tidak hanya membicarakan kehadiran saja melainkan sampai pada ketaatan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan bekerja secara etis. Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat krusial dalam membangun kinerja yang berkualitas. Dalam suatu perusahaan tidak akan mengalami kemajuan jika seluruh anggota tidak melaksanakan disiplin dalam bekerja. Sebaliknya perusahaan dapat mewujudkan target sesuai dengan *schedule* jika mengaplikasikan kedisiplinan dalam bekerja.

d. Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru

Ada beberapa upaya untuk meningkatkan disiplin kerja guru antara lain:

- 1) Disiplin membawa proses kinerja ke arah produktivitas yang tinggi atau menghasilkan kualitas kerja tinggi.
- 2) Disiplin sangat berpengaruh terhadap kreativitas dan aktivitas kinerja tersebut.
- 3) Disiplin memperteguh guru di sekolah dasar untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan.
- 4) Disiplin memberi kesiapan bagi guru sekolah dasar melaksanakan proses kinerja
- 5) Disiplin akan menunjang hal-hal positif dalam melakukan berbagai kegiatan dan proses kerja.¹⁸

¹⁸ A. Tabrani Rusyan, “Kedisiplinan dan Personalia pendidik”, . (Jakarta: Rosda Karya, 2007), h. 64,.

Dari uraian diatas jelaslah bahwa antara disiplin dan kerja terdapat hubungan yang sangat erat, sehingga satu sama lain sangat mempengaruhi. Disiplin yang tinggi akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi, dan sebaliknya semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan disiplin yang tinggi pula.

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi

Motivasi bersal dari bahasa latin yaitu “*movere*” yang artinya dorongan atau menggerakkan. Dengan demikian secara etimologi, motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Ngalim Purwanto motif ialah “segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu”.¹⁹ Sedangkan kata motivasi dalam ensiklopedia Indonesia berasal dari kata dasar motif yang berarti:

- 1) Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu, penggerak tindakan.²⁰
- Sehingga pengertian motivasi dapat dikatakan suatu upaya untuk menggerakkan seseorang individu dalam melaksanakan suatu tindakan tertentu.

¹⁹ Ngalim Purwanto, “*Psikologi Pendidikan*”, . (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2007), h. 60,.

²⁰ Djamil Hasim, “*Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Iklim Kerja*”, . (Pasuruan: Qiara Medika, 2019), h. 25,.

- 2) Usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.²¹

Motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam kerangka pengembangan sumber daya manusia yang dalam hal ini berkaitan erat dengan pemimpin dan dipimpin atau bawahan dengan prestasi kerja sebagai hasil dari interaksi antar pemimpin dengan yang dipimpin. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas dan kemampuan karyawan dalam usahanya untuk mendapatkan prestasi kerja yang tinggi.²²

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).²³

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan

²¹ *Ibid.*, h. 26,.

²² Mamik, “*Monograf Perkembangan dan Keunikan variabel Motivasi, Kinerja dan Kepuasan*”, . (Jawa Timur: Zifatama, 2015), h. 8,.

²³ Ella Jauvani Sagala, Veithzal Rivai, “*Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*”, . (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 137,.

ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.²⁴ Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).²⁵

Sehubungan dengan uraian-uraian di atas, Nawawi membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong perilaku yang bersumber dari dalam diri seseorang sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat/makna tujuan yang dilaksanakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, ataukah memungkinkan seseorang mampu mencapai tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang sifatnya positif di masa depan. Misalnya perilaku yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan guru melaksanakan perilaku secara maksimal karena adanya pujian, hukuman, aturan dan sebagainya.²⁶

²⁴ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, "*Perilaku Organisasi*", . (Jakarta: Selemba empat, 2008), h. 222,.

²⁵ Purnami Titisari, "Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan", . (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), h. 27,.

²⁶ Hadari Nawawi, "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*", . (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1997), h. 48,.

Menurut Bernanard dan Gary A. Stainer dalam Machrony mendefinisikan motivasi sebagai *all those inner striving conditions variously described as wishes, desires, needs, drives, and the like*.²⁷ Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energy mendorong kegiatan (moves) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Hasibuan motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.²⁸ Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah.²⁹

Menurut Notoatmodjo Motivasi kerja adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.³⁰ Sedangkan menurut Rivai, motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan

²⁷ Siswanto, “*Pengantar Manajemen*”, . (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 119,.

²⁸ S. P. "Hasibuan Malayu, “*Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*”, . (Bandung: PT Bumi Aksara, 2009), h. 115,.

²⁹ Hariandja M. T. E, “*Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*”, . (Jakarta: Grasindo, PT.Gramedia, 2002), h. 321,.

³⁰ Notoatmodjo dan Soekidjo, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia*”, . (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 115,.

kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.³¹

Dari definisi yang telah dipaparkan tersebut, maka motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan para karyawan agar dapat bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik, sehingga inisiasi dan pengarahannya tingkah laku, sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Pengertian motivasi kerja

Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan diwujudkan dalam satu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya

³¹ Ella Jauvani Sagala, Veithzal Rivai, *Loc.Cit.*h.443

prestasinya. Motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang. Dan motivasi dasar inilah yang mereka usahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi untuk turut berperan dengan baik. Motivasi kerja bisa naik turun bahkan tak jarang hilang sama sekali. Kehilangan motivasi kerja bisa disebabkan karena kita kekurangan alasan mengapa harus bekerja misalnya karena kita tidak ada lagi motivasi untuk hidup. Hidup tentu mempunyai arti yang luas, bukan sekedar bernafas saja. Hidup menjadi lebih hidup ketika seseorang hidup seleranya, cita-citanya, semangatnya, tenaganya, visinya, bisnisnya, amalannya, kontribusinya pada sesama dan banyak lagi. Kehilangan motivasi kerja dalam arti luas berarti seperti kehilangan motivasi hidup dalam arti luas pula, jika kehilangan motivasi kerja dalam waktu yang lama maka risikonya dalam jangka panjang adalah mati. Kalau sekali waktu kehilangan motivasi hidup dalam waktu pendek misalnya sejam dua jam atau sehari dua hari itu normal saja, namun kehilangan motivasi kerja tersebut tetaplah penyakit yang perlu disembuhkan.

Kebutuhan yang tidak terpuaskan adalah motivator utama dari perilaku, dan kebutuhan yang berada pada level terendah dari hirarki akan didahulukan sebelum

level yang lebih tinggi. Di waktu tertentu, bagaimanapun, hanya satu jenis kebutuhan yang memotivasi terjadinya perilaku, dan hal ini tidak mungkin melompati level tertentu. Setelah seorang individu

memuaskan satu jenis kebutuhannya, ia akan mencoba untuk memuaskan kebutuhan pada level berikutnya dalam hirarki, dan level ini akan menjadi fokus motivasi. Dengan menspesifikasi kebutuhan yang berkontribusi pada motivasi, membantu kepala sekolah menentukan apa yang akan memotivasi seorang guru. Pelajaran yang sederhana namun penting adalah guru berbeda-beda dalam kebutuhannya dan mencoba memuaskannya di tempat kerja, dan apa yang memotivasi seorang guru mungkin tidak memotivasi yang lainnya. Hal yang dapat kita simpulkan adalah untuk memperoleh pekerja yang termotivasi, kepala sekolah harus mengidentifikasi kebutuhan manakah yang sedang dicari untuk dipenuhi seorang guru di tempat kerja, dan setelah kebutuhan ini terpenuhi, kepala sekolah harus memastikan bahwa kebutuhan tersebut terpenuhi jika guru tersebut menunjukkan perilaku-perilaku tertentu.

Steers & Porter menyatakan bahwa motivasi kerja itu terdiri atas tiga komponen penting, yaitu:

- 1) Komponen energi yaitu suatu kekuatan atau suatu usaha yang dapat menyebabkan terjadinya suatu perilaku.
- 2) Komponen arah adalah suatu perilaku yang timbul yang berupa perilaku yang terarah, misalnya seorang yang butuh uang maka perilaku yang timbul itu diarahkan pada perilaku mencari uang.
- 3) Komponen pemelihara adalah pemeliharaan atau usaha untuk mempertahankan suatu perilaku yang terjadi sesuai dengan lingkungan kerja.³²

³² Sihotang A, "Manajemen Sumber Daya Manusia", . (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2007), h. 247,.

Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja suatu organisasi.

Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap guruannya yang mengarah pada kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti gaji yang tertunda, pembinaan karier yang tertunda, dan lain-lain menjadikan persepsi yang kurang positif dari guru terhadap sekolahnya sehingga untuk bekerja dengan giat motivasi yang dimiliki oleh guru menurun. Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah tenaga pendorong atau daya kekuatan untuk melakukan suatu usaha yang diarahkan pada perilaku yang melibatkan diri dengan guru.

Pengertian motivasi kerja guru

Adapun yang dimaksud dengan motivasi kerja guru dalam penelitian ini adalah dorongan yang ada dalam diri guru sehingga ia mampu melaksanakan pengajaran dengan baik di kelas. Motivasi kerja guru dapat diketahui dengan melihat keuletan, tanggung jawab, prestasi, rencana dan kemajuan yang dicapai oleh guru. Motivasi pada guru memiliki hubungan yang sangat kompleks dan sukar untuk dipisahkan dari hasil belajar yang dicapai siswa. Interaksi antara beberapa motif, kondisi kerja dan beberapa aspek lingkungan sosial jauh lebih penting dalam mempengaruhi perilaku mengajar guru. Guru yang memiliki

motivasi kerja tinggi akan berdampak pada perbaikan hasil belajar siswa. Pekerjaan guru yang sebagian besar waktunya dihabiskan dalam ruangan kelas untuk mengajar berpotensi menghadirkan kejenuhan bagi guru yang bersangkutan. Namun jika guru mampu untuk memotivasi dirinya maka guru tersebut memiliki peluang yang besar untuk mencapai prestasi yang lebih baik.

Motivasi guru dapat berubah dari waktu ke waktu walaupun. Motivasi guru dapat berubah sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan fisik, psikis, intelektual, emosi dan pekerjaan. Adanya perubahan supervisi, sosial dan pandangan politik serta berbagai kondisi ekonomi dapat mempengaruhi perilaku guru dalam lingkungan kerjanya. Beberapa guru dapat melakukan pekerjaan yang sama tetapi berbeda motivasi yang mendasari perilakunya, guru juga dapat melakukan pekerjaan yang tidak sama dengan motivasi yang sama. Motivasi timbul karena pengalaman guru. Perbedaan pengalaman dapat menyebabkan perbedaan motivasi. Banyak faktor yang mempengaruhi guru dalam mengajar selain faktor gaji (uang). Guru yang bekerja dengan giat tidak hanya karena ingin upah yang tinggi tetapi juga ingin naik pangkat, rasa aman, mendapatkan hadiah atau pujian, dan lain-lainnya.

Motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi sekolah akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi sekolah. Agar motivasi kerja dapat dioptimalkan dalam organisasi sekolah maka perlu diketahui faktor-faktor apa sajakah yang

dapat mempengaruhi motivasi kerja itu. Faktor-faktor itu meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu itu seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Kurangnya motivasi kerja yang dimiliki para guru dalam menjalankan tugasnya. Beberapa hal yang dapat diketahui antara lain: a) Dalam menjalankan tugas masih tergantung pada pengawasan kepala sekolah, b) Dalam memasuki kelas untuk mengajar masih ada yang terlambat, belum sesuai waktu yang ditentukan, c) Pada saat guru tidak dapat mengajar, guru hanya memberikan catatan kepada anak didik. Untuk mampu mendorong siswa belajar lebih aktif, sehingga mampu menciptakan visi dan misi sekolah, serta mampu meningkatkan prestasi belajar siswa sesuai tujuan yang telah ditetapkan, maka motivasi kerja guru perlu ditingkatkan. Guru yang mempunyai tingkat motivasi yang rendah mereka tidak dapat menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan hasil yang baik, sehingga keadaan ini akan menimbulkan hambatan dalam pencapaian hasil pekerjaan atau akan mempengaruhi efektivitas kerja guru.

Dengan memperhatikan penjelasan-penjelasan terdahulu, motivasi kerja guru sebenarnya dimaksudkan untuk mendorong guru untuk berbuat. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap

kegiatan yang akan dikerjakan. Motivasi kerja guru dapat diibaratkan sebagai bahan bakar sedangkan guru adalah mesinnya. Guru tidak akan dapat melaksanakan tugas dengan baik setiap hari, tanpa memiliki motivasi kerja yang tinggi. Apalagi mengingat kerja guru adalah sebuah hal yang sama dan dilakukan secara terus menerus dan berulang-ulang, sehingga memiliki tingkat kebosanan yang tinggi. Fungsi lainnya motivasi kerja guru adalah menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya. Pekerjaan guru yang terarah akan meningkatkan tingkat efektifitas dan efisiensi kerja guru. Sehingga waktu dan tenaga yang dihabiskan selama kegiatan mengajar dapat sesingkat-singkatnya serta mendapatkan hasil yang setinggi-tingginya. Fungsi lainnya adalah menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Dengan demikian motivasi kerja sangat membantu pelaksanaan kerja guru. Dengan motivasi yang tinggi kerja guru dapat terlaksana dengan baik, serta memiliki arah yang jelas, dan mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hamzah B. Uno seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

- 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:

- a) Kerja keras
 - b) Tanggung jawab
 - c) Pencapaian tujuan
 - d) Menyatu dengan tugas
- 2) Prestasi yang dicapainya, meliputi:
- a) Dorongan untuk sukses
 - b) Umpan balik
 - c) Unggul
- 3) Pengembangan diri, meliputi:
- a) Peningkatan keterampilan
 - b) Dorongan untuk maju
- 4) Kemandirian dalam bertindak, meliputi:
- a) Mandiri dalam bekerja
 - b) Suka pada tantangan³³

Berdasarkan beberapa teori pokok di atas dapat dirumuskan motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

³³ B. U Hamzah, “Teori Motivasi dan Pengukurannya”, . (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 112,.

c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban.³⁴ Pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit.³⁵ Kerumitan ini disebabkan oleh antara lain:

1. Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu.
2. Feeling dan emotions yaitu perasaan dan emosi.
3. Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi pegawai tersebut.
4. Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang.

Menurut Gomes Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*),

³⁴ Sondang Siagian, "Manajemen Sumber Daya Manusia", . (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 286.,

³⁵ *Ibid.*, h. 287

tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Menurut Davis dan Newstrom mengemukakan bahwa Setiap orang cenderung mengembangkan pola motivasi tertentu sebagai hasil dari lingkungan budaya tempat orang itu hidup. Pola ini merupakan sikap yang mempengaruhi cara orang-orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka. Adapun pola motivasi yang sangat penting yaitu, prestasi, afiliasi, kompetensi dan kekuasaan, prestasi adalah dorongan untuk mengatasi tantangan untuk maju dan berkembang. Afiliasi adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang efektif. Kompetensi adalah dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas tinggi. Kekuasaan adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan situasi.³⁶

Adapun factor-faktor yang mempegaruhi motivasi antara lain:

- 1) Faktor Ekstern
 - a) Kepemimpinan
 - b) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - c) Komposisi yang memadai
 - d) Adanya penghargaan atas prestasi

³⁶ Djamil Hasim, *Loc.Cit.h.24*,.

- e) Status dan tanggungjawab
- f) Peraturan yang berlaku

2) Faktor Intern

- a) Kematangan pribadi
- b) Tingkat pendidikan
- c) Keinginan dan harapan pribadi
- d) Kebutuhan terpenuhi
- e) Kelelahan dan kebosanan
- f) Kepuasan kerja³⁷

d. Metode-metode Motivasi kerja

1) Metode langsung (*Direct motivation*)

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara terdapat beberapa prinsip dalam memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara yang langsung meningkatkan motivasi kerja. Seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, dan piagam.³⁸

2) Metode tidak langsung (*indirect motivation*)

Adalah suatu kewajiban memberikan kepada karyawan organisasi berupa fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja atau kelancaran tugas. Dengan fasilitas dan sarana dan prasarana tersebut karyawan akan merasa dipermudah tugasnya, sehingga dapat mendorong semangat kerja. Seperti hal nya penempatan karyawan yang tepat,

³⁷ *Ibid.*, h. 24,.

³⁸ S. P. "Hasibuan Malayu, *Loc. Cit.* h.224,.

ruangan yang nyaman, mesin- mesin yang baik serta suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik.³⁹

3. Kinerja Guru

a. Definisi Kinerja

Berbicara tentang kinerja bahwa kinerja pada dasarnya berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang memiliki arti prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang ditinjau secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan definisi lain menjelaskan bahwa *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses kerja.⁴⁰ Kemudian kinerja sendiri dimaknai dengan kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok yang melakukan pekerjaan.⁴¹

Banyak definisi tentang kinerja, Mangkunegara menjelaskan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh para pekerja dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴² Sedangkan Rivai dan Basri menjelaskan kinerja adalah “hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas

³⁹ *Ibid.*, h. 223,.

⁴⁰ Nurlaila, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, . (Surabaya: Lep Khair, 2010), h. 71,.

⁴¹ F Luthans, “*Organizational Behavior*”, . (New York: Mc Graw-hill, 2005), h. 165,.

⁴² Anwar Prabu Mangkunegara, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, . (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 22,.

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.⁴³ Jadi pada dasarnya kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja juga dideskripsikan sebagai prestasi kerja dari hasil proses selama berlangsung.

Kinerja sebuah madrasah sangat dipengaruhi oleh kerja guru tersebut. Dalam rangka pencapaian tujuan madrasah, maka kinerja guru tersebut harus benar-benar mendapatkan perhatian. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang harus dicapai secara bersama-sama oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.⁴⁴

Memperkuat pernyataan di atas, sebagaimana yang dikemukakan oleh Hessel Nogi pengertian kinerja dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

Suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya, dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas,

⁴³ Vethzal Rivai & Basri, *Peformance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h. 50.,

⁴⁴ Suyudi Prawirosentono, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*”, . (Yogyakarta: BPFE Anggota IKAPI, 1999), h. 4.,

responsibilitas, dan akuntabilitas yang ukuran-ukuran ini akan diterapkan pada pengukuran kinerja organisasi yang dicapai.⁴⁵

Menurut Wasistiono kinerja merupakan sebagai keseluruhan hasil manfaat dan dampak dari keseluruhan proses pengelolaan masukan guna mencapai tujuan yang diinginkan.⁴⁶ Kinerja berkaitan dengan hak dan wewenang yang diberikan kepada seseorang, badan, lembaga, termasuk juga para guru dan karyawan dalam suatu lembaga pendidikan.

Menurut August W. Smith menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil tau keluaran dari suatu proses. Sedangkan menurut pendapat lain yang dikemukakan oleh Sihombing, bahwa dalam lembaga pendidikan pengertian konsep kinerja kerja mencakup efisiensi, aktivitas dan produktivitas. Efisien menunjukan pada biaya yang paling murah namun tujuan tetap tercapai. Bekerjanya dengan efektif berarti bekerja dengan waktu yang relative singkat tujuan tercapai. Sedangkan produktivitas merupakan perbandingan antara masukan dan keluaran.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja itu berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam menjalankan misi, mengukur tingkat produktivitas, kualitas pelayanan, cepat tanggap, tanggung jawab, dan akuntabilitas. Jadi kinerja itu sama halnya dengan hasil dari proses yang dilakukan oleh karyawan atau bawahan.

⁴⁵ Hessel Nogi S. Tangkilisan, "*Manajemen Publik*", . (Jakarta: PT. Grasindo, 2005), h. 178,.

⁴⁶ Sadu Wasistiono, "*Penyelewengan Pemerintah Daerah*", . (Bandung: Al-Qaprint, 2002), h. 25,.

Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas atau wewenang, seperti standar hasil kerja, sasaran yang kriterianya telah ditentukan terlebih dahulu sebelum melakukan tindakan.⁴⁷ Pada prinsipnya deksripsi kinerja di atas memiliki kesamaan persepsi semuanya menekankan pada hasil akhir. Selain pandangan secara umum, secara khusus juga menjelaskan apa sesungguhnya kinerja. Hal itu sebagaimana dalam pandangan Islam.

Kinerja dalam pandangan Islam adalah individu yang bekerja guna menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan organisasi. Hal itu telah disebutkan dalam Al-Qur'an surat Al-An'am:135, yaitu:



Artinya: Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan."⁴⁸

Berdasarkan ayat di atas, dapat dijelaskan bahwa Allah menjadikan dunia sebagai tempat mencari (hasil) yang baik yaitu kebahagiaan diakhirat. Hasil yang baik di dunia ini memiliki orientasi atau makna kinerja. Jadi siapa yang bersungguh-sungguh melakukan sesuatu di dunia, maka akan memperoleh hasil yang baik. Oleh sebab itu

⁴⁷ Asri Laksmi Riani, "Budaya Organisasi", . (Yogyakarta: Graha Ilmu, n.d.), h. 97.,

⁴⁸ Kemenag RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Bandung: PT Syamil, 2009), h. 136.,

kinerja memiliki pendekatan pada hasil yang sesuai tujuan. Sedangkan guru sendiri adalah pelaku kerja.

Dari penjelasan tentang kinerja dan guru maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil akhir dari sebuah proses yang dilakukan oleh individu guna mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tentunya dalam melakukan pekerjaan berdasarkan *System Operational Procedure* (SOP) atau Sistem Prosedur Operasional yang telah ditetapkan oleh lembaga.

b. Indikator Kinerja Guru

Agar kinerja guru dapat diketahui tentunya harus mengetahui beberapa indikator penting. Hal itu sebagaimana Bernandian dan Russet, menjelaskan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

- 1) *Quality*, merupakan sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan yang ditetapkan perusahaan.
- 2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) *Time liness*, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan sesuai *schedule* yang ditetapkan, sehingga kegiatan lainnya juga dapat dilaksanakan dengan baik.
- 4) *Cost effectiveness*, adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan) untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dan setiap inti penggunaan sumber daya.
- 5) *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauhmana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

- 6) *Interpersonal Impact*, merupakan tingkat sejauhmana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.⁴⁹

Berdasarkan enam indikator di atas, dapat dijelaskan bahwa ada kriteria pengukuran kinerja yaitu banyaknya, kualitasnya, ketepatan waktu, dana/keuangan, kemampuan kerja, dan hubungan sesama rekan kerja. Tujuan komponen indikator sejalan dengan Asri Laksmi, bahwa Gomez mengemukakan faktor-faktor ukuran dari kinerja karyawan yang perlu dinilai antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) *Quantity of Work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) *Jobknowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation*: kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
- 7) *Initiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.⁵⁰

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa secara umum indikator kinerja guru adalah kuantitas, kualitas, pengetahuan, kreatifitas, kerjasama, dapat dipercaya, semangat kerja, kepribadian, dan

⁴⁹ Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*, *Jurnal Wiga*, Vol. 2 No. 1, 2012, h. 85.,

⁵⁰ Asri Laksmi Riani, *Budaya Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu), 2011, h. 99.,

pemanfaatan keuangan secara tepat. Beberapa indikator ini menjadi acuan dalam menetapkan keputusan tentang kualitas kerja dalam organisasi. Sedangkan menurut Robbins indikator kinerja guru dibagi menjadi enam, yaitu:

- 1) Kualitas. Kualitas kerja dapat diukur dari produksi yang dihasilkan. Selain itu kualitas kerja juga dapat diukur dari pengguna layanan atau konsumen.
- 2) Kuantitas. Kuantitas dapat diukur dari jumlah barang yang dihasilkan atau jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan berdasarkan ketentuan yang ditentukan organisasi.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan kerja yang dapat diselesaikan pada awal waktu yang telah ditetapkan dengan melihat dari sudut koordinasi hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektifitas. Merupakan kesesuaian penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Kemandirian dapat dimaknai dengan komitmen kerja dapat menyelesaikan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi.⁵¹

Berdasarkan keseluruhan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa intinya indikator kinerja guru secara umum dapat diukur melalui: kualitas, kuantitas, *Interpersonal Impact* (pengaruh antar perseorangan), efektif, efisien, *Job knowledge* (memiliki pengetahuan kerja), *cooperation* (kerjasama), *dependability* (dapat dipercaya), *personal qualities* (kualitas diri), ketepatan waktu, dan kemandirian.

Menurut Sardiman, ada sepuluh kompetensi guru yang dapat dijadikan indikator untuk melihat kinerja guru yaitu:

⁵¹ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Gramedia, 2006), h. 260.,

- 1) Menguasai bahan
- 2) Mengelola program pembelajaran
- 3) Mengelola kelas
- 4) Menggunakan media atau sumber belajar
- 5) Menguasai landasan-landasan kependidikan
- 6) Mengelola interaksi belajar-mengajar
- 7) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran
- 8) Mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah
- 9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- 10) Memahami dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.⁵²

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Ada beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Adapun faktor-faktor kinerja adalah sebagai berikut:

1) Efektifitas dan efisiensi

Dalam pekerjaan efektif tepatnya lebih pada penyelesaian tugas sesuai tepat guna atau sesuai dengan target. Oleh sebab itu efektif belum tentu dapat disebut efisien sebab efisien sendiri dimaknai sebagai penyelesaian tugas atau tanggung jawab dengan durasi yang lebih pendek dari waktu yang ditetapkan. Tentunya keduanya memiliki eksistensi yang sangat penting dalam sebuah organisasi, sehingga keduanya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.⁵³

⁵² Sardiman, *Op.Cit.*, h. 142.,

⁵³ Suryadi Prawirosentono, "*Kebijakan Kinerja Karyawan*", . (Yogyakarta: BPFE, 1999), h. 27.,

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas merupakan sifat dari suatu komunikasi atau instruksi dalam suatu lembaga atau organisasi formal yang dimiliki seorang individu kepada individu yang lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan wewenang yang telah diberikan.⁵⁴ Jadi pada dasarnya wewenang merupakan hak yang diberikan baik dalam bentuk perintah atau yang lainnya. Tentunya wewenang memerintah anggota satu dengan yang lainnya adalah atasan sebagaimana telah ditunjuk oleh organisasi atau perusahaan.

3) Disiplin

Disiplin adalah merupakan suatu sikap patuh dan taat kepada aturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Hal itu sebagaimana dijelaskan oleh Prawirosentono bahwa disiplin adalah “taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku”.⁵⁵ Peraturan yang biasanya diterapkan dalam organisasi tentunya yang berhubungan dengan operasional karyawan atau kinerja. Oleh sebab itu disiplin merupakan sesuatu yang menjadi sangat urgen dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

4) Inisiatif dan Kreatifitas

Inisiatif berhubungan dengan kemampuan berkarya dan berimajinasi dalam memajukan sebuah organisasi. Oleh sebab itu

⁵⁴ *Ibid.* h. 29.,

⁵⁵ *Ibid.* h. 31.,

inisiatif terbangun dari kesadaran karyawan yang didasarkan pada pola pikir pembaharuan. Inisiatif juga harus didukung oleh kreatifitas kerja dalam mengaplikasikan ide untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi.⁵⁶

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Diantaranya adalah efektifitas, efesien, kewenangan, disiplin, dan inisiatif serta kreatif. Jadi faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi guna mencapai produktifitas kerja yang tinggi.

B. Penelitian Yang Relevan

Adapun penelitian yang relevan dengan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penelitian dengan judul penelitian "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*". Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa: dari analisis regresi ganda data yang diperoleh garis regresi kesamaan: $Y = -1,435 + 0,330 + 0,609 X_1 + 0,156 X_2 X_3 + e$ dan mendirikan bahwa Hipotesis hasil tes 1: F_{hitung} adalah 143,958 dengan probabilitas 0,000 dan F_{tabel} ($= 0,05$; $df\ 1 = 3$; $DF2 = 60$) adalah 2,769, itu berarti bahwa Lingkungan (X_1) dan Disiplin (X_2) dan Motivasi (X_3) variabel secara simultan harus mempengaruhi kinerja (Y), maka hipotesis pertama diterima. Hipotesis 2: ditemukan bahwa nilai

⁵⁶ *Ibid.* h. 34,.

hitung X_1 adalah 3,059 dan nilai 2,003 t dan lebih besar dari nilai t_{hitung} 2,003, hipotesis kedua yang menyatakan tentang Lingkungan (X_1) dan Disiplin (X_2) dan Motivasi (X_3) variabel sebagian mempengaruhi kinerja (Y) diterima. Disiplin (X_2) adalah variabel dominan Wich memberikan kinerja toward efek dengan *Coefficien* Standardized Beta untuk X_2 adalah 0.425, itu berarti bahwa kinerja (Y) dapat exlaned oleh variabilitas Disiplin (X_2) ada 42,5 persen. Dengan itu, hipotesis ketiga diterima.⁵⁷

Adapun persamaan pada penelitian yang akan dilakukan adalah keduanya memiliki variabel bebas yang sama seperti motivasi kerja dan disiplin kerja. Begitu pula pada variabel terikat juga sama keduanya mengarah kepada kinerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian yang telah dilakukan terdapat tambahan variabel bebas yaitu motivasi kerja. Selain itu penelitian yang telah dilakukan menguji hipotesis untuk mencari pengaruh sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya untuk mengetahui hubungan setiap variabel.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rina Ika Lestari (2012) dengan judul “Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Prestasi Guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan Sleman”. Subjek penelitian ini adalah guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan Sleman yang berjumlah 35 orang. Hasil analisis data penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa, terdapat hubungan positif antara motivasi kerja guru dengan prestasi guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan Sleman yang ditunjukkan dengan nilai rhitung

⁵⁷ Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*, Jurnal WIGA, Vol. 2 No. 1, 2012, h.70.,

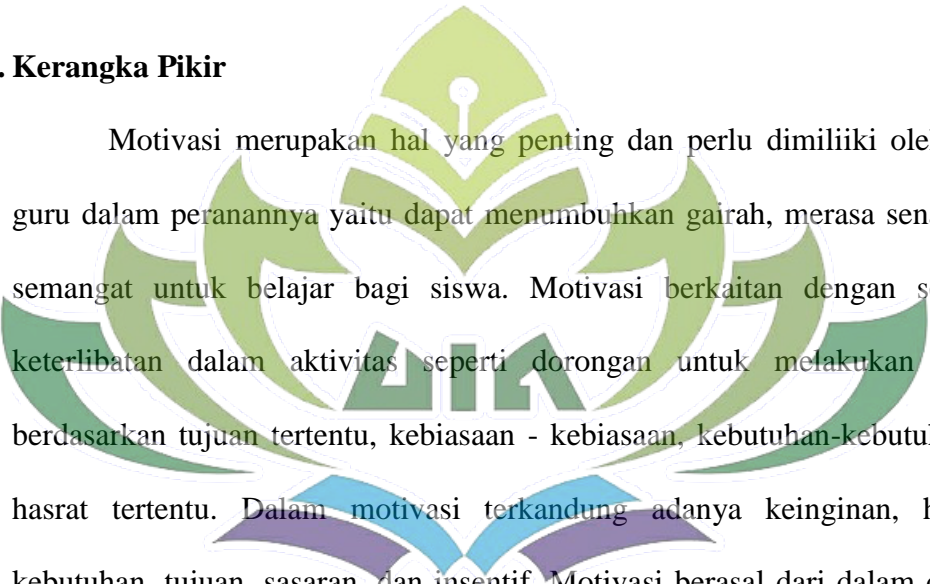
lebih besar dari r_{tabel} ($0,734 > 0,334$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja guru dengan prestasi guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan Sleman yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,713 > 0,334$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru dengan prestasi guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan Sleman yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,856 > 0,334$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

3. Penelitian dengan judul *“Pengaruh Kedisiplinan, Memaparkan Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap, Kinerja Tenaga Pengajar”*. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penelitian ini menemukan di mana lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar. Sementara itu budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian beberapa hipotesis tidak berhasil dibuktikan dalam penelitian ini. Ada beberapa keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian ini, diantaranya adalah populasi terbatas yaitu hanya 30 orang, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada kelompok populasi dengan jumlah yang besar. Periode sampel dalam penelitian ini hanya dua tahun yaitu tahun 2009 sampai 2011 sehingga berpotensi tidak tertangkapnya gambaran yang sebenarnya secara lengkap atas pengaruh

kedisiplinan, lingkungan dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar.⁵⁸

Adapun persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu semua variabel baik variabel bebas dan terikatnya sama. Akan tetapi yang membedakan adalah jika penelitian yang telah dilakukan menguji pengaruh maka penelitian yang akan dilakukan untuk mengetahui hubungan setiap variabel.

C. Kerangka Pikir



Motivasi merupakan hal yang penting dan perlu dimiliki oleh setiap guru dalam peranannya yaitu dapat menumbuhkan gairah, merasa senang dan semangat untuk belajar bagi siswa. Motivasi berkaitan dengan sejumlah keterlibatan dalam aktivitas seperti dorongan untuk melakukan sesuatu berdasarkan tujuan tertentu, kebiasaan - kebiasaan, kebutuhan-kebutuhan dan hasrat tertentu. Dalam motivasi terkandung adanya keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dan insentif. Motivasi berasal dari dalam dan dari luar diri individu yang berfungsi sebagai penggerak yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seorang guru bertindak karena didorong oleh kekuatan mental yang dimiliki yaitu berupa kondisi, kemampuan, perhatian dan cita-cita. Kekuatan mental seorang guru berbeda-beda ada yang rendah dan ada pula yang tergolong tinggi. Jika motivasi kerja guru tinggi maka diharapkan kinerja guru juga akan maksimal,

⁵⁸ Dwi Agung Nugroho Arianto, *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*, Jurnal *Economia*, Vol. 9, No. 2, 2013, h.199..

maka diketahui alasan diatas tentunya motivasi kerja guru berhubungan dengan kinerja guru tersebut.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga sangat mempengaruhi kinerja guru. Semakin disiplin gurudalam melaksanakan tanggung jawab sesuai *job description*, maka semakin baik kinerja guru . Disiplin sendiri lebih dikenal dengan patuh terhadap tata tertib atau peraturan yang ditetapkan dalam lembaga pendidikan. Disiplin itu menyangkut kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja dan bekerja etis.

Oleh sebab itu dapat disusun kerangka pikir berdasarkan kerangka teori sebagai berikut:

1. Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru

Sedangkan teori yang mengemukakan tentang hubungan disiplin dengan kinerja guru adalah sebagaimana yang dikemukakan Bassidy dan Charam berjudul “*Execution The Discipline Of Getting Thing Done*” (pelaksanaan disiplin menjadi sesuatu yang dilakukan), bahwa 20 persen pemimpin perusahaan kehilangan pekerjaannya disebabkan karena gagal memenuhi janji mereka. Kemudian mereka menawarkan kunci dalam meraih kesuksesan yaitu kedisiplinan.⁵⁹ Maksudnya bahwa kinerja karyawan banyak mundur akibat mereka tidak menerapkan kedisiplinan dalam perusahaan atau organisasi. Adapun solusi yang ditawarkan adalah implementasi disiplin dari segala lini bukan bawahan saja tetapi perlu contoh dari atasan.

⁵⁹ Ram Bossidy, Larry and Charm, “*Execution The Discipline Of Geeting Things Done*”, . ((Illinious: Member ot The Crown Publishing Group, 2002), h. 2–3,.

2. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru

Motivasi merupakan dorongan bagi seorang guru untuk melaksanakan tugas. Guru yang mempunyai motivasi tinggi akan terdorong untuk bekerja secara maksimal dan mengusahakan yang terbaik.

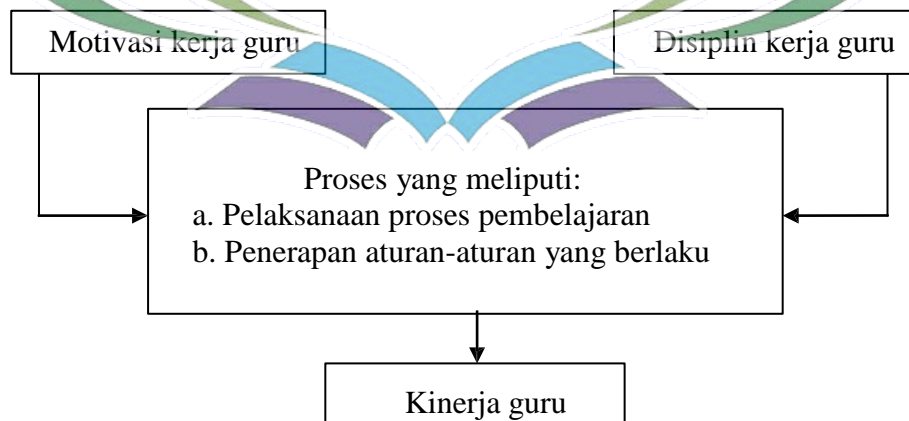
Menurut Hamalik sebagaimana dikutip oleh Nurmala motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan atau reaksi untuk mencapai tujuan. Dalam motivasi terkandung adanya keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dan insentif. Motivasi berasal dari dalam dan dari luar diri individu yang berfungsi sebagai penggerak yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seseorang bertindak karena didorong oleh kekuatan mental yang dimiliki yaitu berupa kondisi, kemampuan, perhatian dan cita-cita. Kekuatan mental seseorang berbeda-beda ada yang rendah dan ada pula yang tergolong tinggi, Jika motivasi kerja guru tinggi maka diharapkan kinerja guru juga akan maksimal.

3. Hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Motivasi merupakan dorongan bagi seorang guru untuk melaksanakan tugas. Guru yang mempunyai motivasi tinggi akan terdorong untuk bekerja secara maksimal dan mengusahakan yang terbaik. Jika motivasi kerja guru tinggi maka diharapkan kinerja guru juga akan maksimal. Selanjutnya, disiplin merupakan tingkah laku berupa ketaatan

kepada peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin didalam organisasi sekolah merupakan hal penting yang harus selalu dipelihara karena dapat mempengaruhi kinerja guru. Apabila disiplin kerja guru dilaksanakan dengan baik, maka dapat mendukung peningkatan kinerja guru tersebut. Sebaliknya, jika pelaksanaan disiplin kerja guru rendah, maka kinerja guru juga rendah.

Apabila motivasi kerja guru yang baik ditunjang pula dengan pelaksanaan disiplin kerja guru yang baik, maka sangat memungkinkan kinerja yang dicapai guru akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika motivasi kerja dan disiplin kerja guru rendah, maka tingkat pencapaian kinerja guru juga rendah. Dengan demikian, secara bersama-sama motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru akan sangat mempengaruhi kinerja guru. Hubungan tersebut apabila digambarkan akan terlihat sebagai berikut:



Gambar 1. Alur Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir di atas, adapun yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara positif disiplin kerja dengan kinerja guru MAN se-Bandar Lampung.
2. Terdapat hubungan positif motivasi kerja dengan kinerja guru MAN se-Bandar Lampung.
3. Terdapat hubungan positif disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru MAN se-Bandar Lampung.



DAFTAR PUSTAKA

- A, Sihotang. "Manajemen Sumber Daya Manusia", 247. Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2007.
- Achi Rinaldi. Hery Susanto, Novalia, "Analisis Validitas Reliabilitas dan Daya Beda pada Butir Soal Ujian Akhir Semester Ganjil Mata Pelajaran Matematika". *Pendidikan Matematika*. Vol. 6 no. 2 (2015),
- Alhassan. "School Corporal Punishment In Ghana And Nigeria As A Method Of Discipline: A Psychological Examination Of Policy And Practice". *Journal of Education and Practice*. Vol. 4 (2017),
- Amijoyo P. S., & Cunningham, R. K. "Kamus Inggris-Indonesia", 160. Semarang: Widya Karya, 2007.
- Andriani, Septi ddk. "The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance". *International Journal of Scientific and Technology Research*. Vol. 7 no. 7 (2018),
- Anwar Prabu Mangkunegara. "Manajemen Sumber Daya Manusia", 22. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Barnawi, M. A., & Arifin, M. "Kinerja Guru Profesional", 14. Jogjakarta: AR-Ruzz Media, 2012.
- Basri, A. F. Rivai dan Veithzal. "Manajemen Sumber Daya Manusia", 44. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Bejo, Siswanto. "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional", 291. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Bossidy, Larry and Charm, Ram. "Execution The Disipline Of Geeting Things Done, Arrangement with crown Bussiness", 2002, 2–3.
- , "Execution The Disipline Of Geeting Things Done", 2–3. (Illinois: Member ot The Crown Publishing Group, 2002.
- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. "Management Syariah Dalam Praktik", 29–30. Jakarta: Gema Insani, 2003.
- E, Hariandja M. T. "Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai", 321. Jakarta: Grasindo, PT.Gramedia, 2002.

- Elliott, Kerry. "Teacher performance appraisal: More about performance or development?". *Australian Journal of Teacher Education*. Vol. 40 no. 9 (2016). <https://doi.org/10.14221/ajte.2016v40n9.6>.
- Fauzi, Ahmad. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam". *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 2 no. 2 (2017), <https://doi.org/10.31538/nidhomulhaq.v2i2.31>.
- Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, n.d.
- Girvan, Carina ddk. "Extending experiential learning in teacher professional development". *Teaching and Teacher Education*. Vol. 58 (2016), <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.04.009>.
- Hamzah, B. U. "*Teori Motivasi dan Pengukurannya*", 112. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Hasim, Djamil. "*Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Iklim Kerja*", 25. Pasuruan: Qiara Medika, 2019.
- Helmi, Avin Fadilah. "*Disiplin Kerja*". *Disiplin Kerja*. Vol. XXXII no. Buletin Psikologi Tahun IV No. 2 (1996),
- Judge, Stephen P. Robbins dan Timothy A. "*Perilaku Organisasi*", 222. Jakarta: Selemba empat, 2008.
- Lalupanda, Erfy Melany. "Implementasi supervisi akademik untuk meningkatkan mutu guru". *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. Vol. 7 no. 1 (April 2019), <https://doi.org/10.21831/amp.v7i1.22276>.
- Lee W. O & Tan, J. P. L. "In The Teacher's Role in the Changing Globaling World.". *The new roles for twenty-first-century teachers: Facilitator, knowledge broker, and pedagogical weaver. In The Teacher's Role in the Changing Globalizing World.*, 2018, 30 https://doi.org/https://doi.org/10.1163/9789004372573_002.
- Luthans, F. "Organizational Behavior", 165. New York: Mc Graw-hill, 2005.
- M Iqbal Hasan. "*Metode Penelitian dan Aplikasinya*", 97. Jakarta: Ghalian Indonesia, 2002.
- Malayu, S. P. "Hasibuan. "Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah", 115. Bandung: PT Bumi Aksara, 2009.
- Mamik. "*Monograf Perkembangan dan Keunikan variabel Motivasi, Kinerja dan Kepuasan*", 8. Jawa Timur: Zifatama, 2015.

- Minsih, Minsih, dan Aninda Galih D. "Peran Guru Dalam Pengelolaan Kelas". *Profesi Pendidikan Dasar*. Vol. 1 no. 1 (2018), <https://doi.org/10.23917/ppd.v1i1.6144>.
- Moekizat. "*Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*"., 71. Bandung: CV Pionir Jaya, 2002.
- Mukhlisin, Ahmad ddk. "Kemimpinan Pendidikan Di Era Revolusi Industri 4.0". *Tawadhu*. Vol. 3 no. 1 (2019),
- Mundir, Sukidin dan. "*Metodologi Penelitian*"., 216. Surabaya: Insan Cendekia, 2005.
- Nasional, Departemen Pendidikan. "Kamus Besar Bahasa Indonesia"., 268. Jakarta: Balai Pustaka, 2007.
- Nawawi, H. "Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri"., 64–65. Yogyakarta., 2006.
- Nawawi, Hadari. "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*"., 48. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1997.
- Nurlaila. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*"., 71. Surabaya: Lep Khair, 2010.
- Pinar Sali. "*An Inquiry Into Efl Teachers' And Learners' Perspectives On Classroom Discipline*". *Journal Of Educational and Instructional Studies In The World*., 2000, 21.
- Prawirosentono, Suryadi. "*Kebijakan Kinerja Karyawan*"., 27. Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Prawirosentono, Suyudi. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*"., 4. Yogyakarta: BPFE Anggota IKAPI, 1999.
- Purwanto, Ngalm. "*Psikologi Pendidikan*"., 60. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2007.
- Riani, Asri Laksmi. "*Budaya Organisasi*"., 97. Yogyakarta: Graha Ilmu, n.d.
- Riduwan. "*Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*"., 25–26. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Rusyan, A. Tabrani. "*Kedisiplinan dan Personalia pendidik*"., 64. Jakarta: Rosda Karya, 2007.
- Sadu Wasistiono. "*Penyelewengan Pemerintah Daerah*"., 25. Bandung: Al-Qaprint, 2002.

- Sanusi, Anwar. "*Metodologi Penelitian Bisnis*", 101. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Sardiman. "*Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*", 75. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- . "*Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*". . *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*., 85. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Sedarmayanti, Syarifudin Hidayat. "*Metodologi Penelitian*", 118. Bandung: Mandar Maju, 2002.
- Siagian, Sondang. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", 286. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Singarimbun, M. "*Metode Penelitian Survey*", 3. Yogyakarta: LPFE UGM, 2012.
- Siswanto. "*Pengantar Manajemen*", 119. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sjarkawi. "*Pembentukan Kepribadian Anak*", 19. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Soekidjo, Notoatmodjo dan. "*Pengembangan Sumber Daya Manusia*", 115. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Subari. "*Supervisi Pendidikan dalam Rangka Perbaikan Situasi Mengajar*". . *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Perbaikan Situasi Mengajar*., Cet. 1., 163–164. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Sugiyono. "*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*", 82. Bandung: Alfabeta, 2013.
- . "*Metode Penelitian Pendidikan*", 14. Bandung: Alfabeta, 2013.
- . *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Suherman, A., & Saondi, O. "*Etika profesi keguruan*". . *Etika profesi keguruan*., 20. Bandung: PT Refika Aditama, 2010.
- Sujarweni, V. Wiratna, Lila Retnani Utami. "*The Master Book of SPSS*", 193. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2019.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. "*Manajemen Publik*", 178. Jakarta: PT. Grasindo, 2005.
- Tilaar, H. A. R. "*Paradigma baru pendidikan nasional*". diedit oleh H. A. R. Tilaar, 159. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.

Titisari, Purnami. “Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”., 27. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014.

Tu’u, Tulus. “Peran disiplin pada perilaku dan prestasi siswa”., 31. Jakarta: Grasindo, 2008.

Uno, Hamzah B. “Teori Kinerja dan Pengukurannya”. . *Teori Kinerja dan Pengukurannya*., 65. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala. “*Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*”., 137. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Weber, Max. “Sosiologi Agama”. diedit oleh Terjemahan Noorcholish, 303. Yogyakarta: Pelajar Pustaka, 2009.

yofyan Siregar. “*Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 24*”., 15. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.

